



EMPRESAS EN CONTEXTOS DE CONFLICTO Y ALTO RIESGO: LÍMITES Y DILEMAS DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS Y DEL ENFOQUE DE DERECHOS EN LA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES

Juanita de la Hoz y M.^a Alejandra Castillo*

18 de febrero de 2026

Resumen

La plena apropiación e implementación de la debida diligencia en derechos humanos continúa enfrentando desafíos significativos, especialmente en contextos de conflicto y alto riesgo. Este texto analiza los principales desafíos que enfrentan las empresas al implementar procesos de debida diligencia en este tipo de contextos, tomando como referencia el caso colombiano. A partir de este análisis, propone una comprensión más realista y responsable de la debida diligencia en derechos humanos, centrada no en la acumulación de herramientas técnicas, sino en la capacidad de reconocer límites, priorizar riesgos graves y orientar decisiones empresariales coherentes con la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

1. Introducción

La adopción de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) en 2011 marcó un punto de inflexión en la comprensión de las responsabilidades de los Estados y las empresas frente a los impactos adversos sobre los derechos humanos asociados a la actividad empresarial (Naciones Unidas, 2012). En particular, consolidó la debida diligencia en derechos humanos como el estándar central para operacionalizar la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (OHCHR, 2012).

No obstante, más de una década después de su adopción, la plena apropiación e implementación de la debida diligencia continúa enfrentando desafíos significativos, especialmente en contextos de conflicto y alto riesgo. Si bien los estándares internacionales reconocen explícitamente que las empresas que operan en estos escenarios deben adoptar medidas reforzadas o intensificadas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando corresponda, reparar impactos adversos sobre los derechos humanos¹, en la práctica esta exigencia ha sido interpretada con frecuencia como una intensificación de herramientas técnicas, más evaluaciones, más controles, más procedimientos, sin un cuestio-

* Directora de Conducta Empresarial Responsable de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y Coordinadora de Conducta Empresarial Responsable de la FIP.

¹ Grupo de Trabajo, Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas, documento de las Naciones Unidas A/75/212.



namiento equivalente sobre las decisiones empresariales que se adoptan cuando los riesgos son estructurales, dinámicos y, en muchos casos, imposibles de controlar plenamente.

Esta brecha entre el diseño de los procesos de debida diligencia y las dinámicas territoriales se hace particularmente visible en países como Colombia. A pesar de la firma del Acuerdo de Paz en 2016 y del esfuerzo del actual gobierno por la implementación de la política de Paz Total, amplias zonas del país continúan caracterizadas por la presencia de múltiples actores armados, economías ilícitas y formas de control territorial informal. En estos contextos, la violencia no solo persiste, sino que se fragmenta y reconfigura, generando escenarios de alta incertidumbre tanto para las comunidades como para las empresas que desarrollan actividades económicas en el territorio.

En este escenario, la aplicación de enfoques estándar de debida diligencia enfrenta límites evidentes. Las evaluaciones de riesgo tienden a quedar rápidamente desactualizadas, los procesos de participación comunitaria se ven condicionados por el miedo y las asimetrías de poder, y la capacidad de influencia de las empresas se reduce de manera significativa. Asumir que el cumplimiento formal de procesos y procedimientos es suficiente para una gestión responsable de los derechos humanos resulta, en estos contextos, poco realista.

En diciembre de 2025, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos presentó la primera línea base sobre em-

presas y derechos humanos en Colombia², confirmando la centralidad que ha adquirido la debida diligencia en derechos humanos en la agenda pública nacional y evidenciando la necesidad de profundizar en la forma en que estos procesos interactúan con contextos territoriales complejos y atravesados por múltiples formas de violencia.

En este marco, el presente texto analiza los principales desafíos que enfrentan las empresas al implementar procesos de debida diligencia en contextos de conflicto y alto riesgo, tomando como referencia el caso colombiano. A partir de este análisis, propone una comprensión más realista y responsable de la debida diligencia en derechos humanos, centrada no en la acumulación de herramientas técnicas, sino en la capacidad de reconocer límites, priorizar riesgos graves y orientar decisiones empresariales coherentes con la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

2. ¿Qué implica una debida diligencia reforzada en contextos de conflicto?

La noción de debida diligencia reforzada ha ganado relevancia en los debates sobre empresas y derechos humanos, particularmente en relación con contextos afectados por conflicto armado, violencia persistente o altos niveles de informalidad e ilegalidad³. Los estándares internacionales reconocen que, en estos escenarios, los riesgos de impactos graves sobre los derechos humanos se intensifican y exigen

² Consejería Presidencial para los DDHH y el DIH (2025).

³ Grupo de Trabajo, Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas, documento de las Naciones Unidas A/75/21.



una aplicación más rigurosa del deber empresarial de respetarlos. Sin embargo, el significado práctico de esta responsabilidad continúa siendo objeto de distintas interpretaciones.

Hablar de debida diligencia reforzada no supone la creación de un estándar distinto o paralelo, sino el fortalecimiento de los elementos centrales de la debida diligencia ordinaria en contextos caracterizados por mayores niveles de complejidad y riesgo.

En este sentido, la debida diligencia reforzada se define por el contexto en el que la actividad empresarial se desarrolla. Son las condiciones estructurales del entorno (como la presencia de conflicto armado, violencia persistente, economías ilegales o debilidad institucional) las que demandan una mayor profundidad y rigor en los procesos de debida diligencia en derechos humanos. Este enfoque permite a las empresas comprender mejor el entorno en el que operan y reducir el riesgo de que sus actividades contribuyan, directa o indirectamente, a la violencia.

Un elemento central de la debida diligencia reforzada es la priorización de los impactos más graves, en función de la escala, el alcance y el carácter irremediable. En contextos de conflicto, esta priorización resulta especialmente relevante, dado que los recursos y capacidades empresariales suelen ser limitados frente a la magnitud de los riesgos. En consecuencia, los estándares enfatizan la necesidad de que las empresas concentren sus esfuerzos en prevenir y abordar aquellos impactos que puedan generar daños más profundos o irreversibles a las personas y

comunidades, incluso cuando la probabilidad de ocurrencia no sea inmediata o evidente (PNUD, 2022).

Asimismo, la debida diligencia reforzada exige una comprensión más robusta de las relaciones comerciales y de la cadena de valor. En contextos de alta complejidad, las empresas suelen operar a través de múltiples intermediarios, contratistas y proveedores, lo que incrementa el riesgo de perder visibilidad sobre las prácticas que se desarrollan en el terreno. En estos escenarios, limitar la debida diligencia a relaciones contractuales directas resulta insuficiente. Por el contrario, se requiere un esfuerzo deliberado por mapear actores relevantes, entender incentivos y prácticas locales, y ejercer una influencia responsable para prevenir impactos adversos, incluso cuando estos no se produzcan de manera directa por la empresa.

La participación significativa de las comunidades y otros grupos de interés es otro componente esencial de la debida diligencia reforzada. En contextos de conflicto, los procesos de diálogo enfrentan obstáculos particulares, como el miedo a represalias, la fragmentación del tejido social o la desconfianza histórica hacia actores externos. No obstante, la ausencia de estos espacios participativos incrementa el riesgo de que las empresas adopten decisiones basadas en información incompleta o sesgada. Por ello, los estándares resaltan la importancia de diseñar mecanismos de participación sensibles al contexto, que reconozcan las dinámicas de poder existentes y prioricen la

protección de quienes participan en estos procesos⁴.

Finalmente, la debida diligencia reforzada implica asumir que, en determinados contextos, no todas las decisiones empresariales pueden resolverse mediante medidas de mitigación. En situaciones de alto riesgo, las empresas pueden verse enfrentadas a decisiones complejas relacionadas con la modificación, suspensión o incluso terminación de determinadas operaciones o relaciones comerciales, cuando estas impliquen un riesgo inaceptable de causar o contribuir a vulneraciones graves de derechos humanos (OACNUDH, 2023). Reconocer estos límites no constituye una falla de la debida diligencia, sino una gestión empresarial responsable que prioriza el respeto de los derechos humanos por encima de consideraciones exclusivamente económicas o financieras.

La efectividad de la debida diligencia reforzada depende, en gran medida, de la capacidad de las empresas y sus líderes para integrar el enfoque en derechos en el núcleo de sus decisiones estratégicas y operativas, especialmente en entornos donde los riesgos son estructurales y persistentes. Desde esta perspectiva, los contextos de conflicto y alto riesgo no solo ponen a prueba la solidez de los compromisos empresariales, sino también la coherencia entre estos compromisos y las decisiones que se adoptan en el territorio.

La adopción de la debida diligencia reforzada también ha venido acompañada, en

algunos casos, de expectativas desmedidas sobre la capacidad real de las empresas para prevenir, mitigar o remediar impactos derivados de dinámicas estructurales de violencia, criminalidad o debilidad institucional. Asumir que la intensificación de procesos, auditorías o controles internos puede, por sí sola, neutralizar estos riesgos no solo resulta poco realista, sino que puede conducir a una comprensión distorsionada del rol empresarial.

En este sentido, la debida diligencia reforzada no debe entenderse como una promesa de control total del contexto, sino como un marco para orientar decisiones empresariales informadas bajo condiciones de incertidumbre. Ello implica reconocer tanto el alcance como los límites de la influencia empresarial, y asumir que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se expresa no solo en lo que la empresa hace para mitigar impactos, sino también en las decisiones que evita tomar cuando los riesgos superan su capacidad real de gestión. Esta comprensión resulta clave para analizar, las tensiones y dilemas que emergen cuando los enfoques estándar de debida diligencia se enfrentan a contextos de conflicto armado.

3. Desafíos del contexto colombiano para la gestión empresarial en derechos humanos

El contexto colombiano continúa caracterizado por dinámicas de violencia persistentes que inciden de manera directa en la vida de las personas y comunidades y que configuran riesgos complejos para la actividad empresarial. Aunque la firma del Acuerdo de Paz con las FARC-EP en 2016 generó expectativas de disminución

⁴ Grupo de Trabajo, Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas, documento de las Naciones Unidas A/75/21



de la violencia, unido a la expectativa de la implementación de la Política de Paz Total, que pretendió extender condiciones de diálogo a otros actores del conflicto, la fragmentación de actores armados no estatales y la presencia extendida de economías ilícitas han prolongado episodios de conflicto y tensión social en múltiples regiones (Comisión Europea, 2025).

Uno de los indicadores más claros de la persistencia del conflicto es el crecimiento sostenido de los grupos armados organizados en Colombia. A julio de 2025 la fuerza total de estos grupos se situó en 25.278 integrantes, lo que representa un aumento del 15% entre diciembre de 2024 y julio de 2025 (FIP, 2025a). De ese total, aproximadamente el 48% corresponde a combatientes armados y el 52% a redes de apoyo que desempeñan funciones logísticas, de control territorial y de intimidación local (FIP, 2025a). Asimismo, en el inicio del gobierno en 2022, según cifras de la Fundación Ideas para la Paz, se tenían en Colombia siete territorios en disputa. Para 2026, ese número aumentó a trece, resaltando que cada vez hay menos zonas de coexistencia pacífica.

También, la violencia y sus efectos sobre la población civil se han intensificado en 2025. Entre enero y septiembre de ese año, el desplazamiento forzado interno casi se duplicó, con un aumento de 95,3% respecto al mismo periodo del año anterior, alcanzando 84.582 personas desplazadas en ese lapso; a ello se suma un repunte de las confrontaciones entre grupos armados ilegales y acciones contra la infraestructura y personal civil (FIP, 2025b).

Estas cifras muestran que el conflicto armado en Colombia no ha cesado, ni ha cedido de manera uniforme, sino que ha cambiado de formas, intensificando la fragmentación territorial y las disputas de control local por parte de diferentes grupos criminales, lo que incrementa la complejidad para las empresas al momento de evaluar impactos de derechos humanos. Esta complejidad no es únicamente operativa o de seguridad, sino que incide directamente en la capacidad de las empresas para identificar con precisión riesgos reales y potenciales en derechos humanos, delimitar su responsabilidad frente a terceros y adoptar decisiones informadas.

La presencia extendida de actores armados no estatales en zonas donde las instituciones estatales tienen menor capacidad de control formal incrementa la incertidumbre para la gestión empresarial en derechos humanos. En muchos municipios donde se requiere adoptar un enfoque de debida diligencia reforzada, sobre todo en sectores extractivos, infraestructura y agroindustria, la presencia estatal es intermitente o está cooptada por redes de autoridad informal, lo que limita la garantía de protección de derechos fundamentales y de mecanismos estatales efectivos para la resolución de conflictos.

Este entorno fragmentado y de alta complejidad también tiene impacto en las comunidades con las cuales las empresas deben interactuar. El aumento de la violencia y la presencia de múltiples actores armados genera mecanismos de control social coercitivos, limitaciones a la movilidad y restricciones de acceso a servicios básicos, lo que dificulta que las personas afectadas puedan expresar de manera

libre y segura sus preocupaciones o participar en diálogos significativos. Además, las cifras mencionadas reflejan que los patrones de violencia y criminalidad no solo están presentes en zonas aisladas, sino que se distribuyen de manera amplia y cambiante. Esta realidad obliga a las empresas a adoptar enfoques de debida diligencia más dinámicos, capaces de integrar información cuantitativa y cualitativa del contexto local y de sus transformaciones en el corto y mediano plazo.

Este escenario de violencia persistente y fragmentación territorial se superpone, además, con un conjunto de condiciones estructurales de vulnerabilidad que amplifican los riesgos a los derechos humanos asociados a la actividad empresarial. En el contexto colombiano, los riesgos en derechos humanos asociados a la actividad empresarial no se limitan a hechos de violencia directa, como masacres, desapariciones forzadas o amenazas contra la vida e integridad personal. Estos riesgos se inscriben en un entramado más amplio de condiciones estructurales de vulnerabilidad, como condiciones de pobreza, indigencia, marginalización, inestabilidad política, debilidad institucional, discriminación, corrupción, ausencia de recursos judiciales y desconocimiento de los derechos humanos. A ello se suman los impactos sociales derivados de la prolongación del conflicto en el tiempo, que han erosionado la confianza en las instituciones y han afectado de manera diferencial a comunidades rurales, pueblos étnicos, mujeres y personas defensoras de derechos humanos.

Para las empresas que operan en estos territorios, comprender y gestionar los

riesgos en derechos humanos implica reconocer cómo sus decisiones pueden interactuar con estas dinámicas estructurales. Ya sea contribuyendo a la reducción de vulnerabilidades o, por el contrario, profundizando condiciones que perpetúan la exclusión, el conflicto y la desconfianza social.

4. Más allá de la debida diligencia reforzada: límites y dilemas en contextos de conflicto

Los procesos de debida diligencia en derechos humanos adoptados por muchas empresas se apoyan, en la práctica, en enfoques estandarizados de gestión de riesgos. Estos enfoques han sido diseñados, en gran medida, para contextos relativamente estables, donde las dinámicas sociales, institucionales y de seguridad presentan niveles razonables de previsibilidad. En dichos escenarios, la identificación periódica de riesgos, la definición de medidas de manejo y su seguimiento pueden contribuir de manera efectiva a prevenir y mitigar impactos adversos.

Sin embargo, incluso cuando la debida diligencia se aplica de manera reforzada, su implementación en contextos de conflicto y alto riesgo revela límites que no derivan de una falla en el enfoque, sino de las condiciones estructurales del entorno en el que se desarrolla la actividad empresarial.

Uno de los principales límites radica en la tendencia a privilegiar análisis de riesgos basados en fotografías puntuales del contexto, que rápidamente pierden vigencia en escenarios donde las dinámicas territoriales cambian de manera acelerada. En contextos como el colombiano, la recon-



figuración de actores armados, las disputas por el control local y la aparición de nuevas economías ilícitas pueden modificar de forma sustantiva los riesgos en cuestión de semanas o incluso días. Esto implica que evaluaciones periódicas, realizadas con baja frecuencia o con información agregada a nivel nacional, resultan insuficientes para captar los riesgos reales y potenciales que enfrentan las personas y comunidades en el territorio.

A este límite se suma una dificultad menos visible, pero igualmente crítica, la tendencia a interpretar la ausencia de conflictos, quejas o reclamos como un indicador de bajo riesgo. En contextos atravesados por el miedo, la intimidación y el control social, el silencio no es sinónimo de consentimiento ni de ausencia de impactos, sino que puede reflejar restricciones severas a la libre expresión y a la organización comunitaria. Los enfoques estándar de debida diligencia ofrecen pocas orientaciones para interpretar estos escenarios de silencio, lo que incrementa el riesgo de decisiones empresariales basadas en información incompleta.

Asimismo, la debida diligencia en derechos humanos enfrenta límites significativos cuando la continuidad operativa de la empresa depende, directa o indirectamente, de interactuar con actores armados, autoridades informales o redes de poder local que ejercen control territorial. En estos escenarios, las medidas de mitigación disponibles pueden resultar insuficientes para evitar riesgos de contribución a vulneraciones graves de derechos humanos. La lógica procedimental de la debida diligencia, centrada en demostrar que se siguieron ciertos pasos, tiende a

ocultar el dilema de si es posible, o no, operar de manera responsable cuando las condiciones mínimas para respetar los derechos humanos no están garantizadas.

Estos límites ponen en evidencia la tensión entre la lógica de cumplimiento que suele orientar los sistemas de gestión empresarial y la naturaleza de la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Mientras la primera privilegia la estandarización, la trazabilidad y la demostración de diligencia, la segunda exige evaluar los efectos reales de las decisiones empresariales sobre las personas, incluso cuando ello implique cuestionar la viabilidad de determinadas operaciones o relaciones comerciales. En contextos de conflicto, esta tensión se vuelve particularmente aguda.

Reconocer los límites de la debida diligencia estándar no implica relativizar la responsabilidad empresarial ni reducir las exigencias de los estándares internacionales. Por el contrario, supone asumir que, en escenarios de alta complejidad, el respeto de los derechos humanos no puede garantizarse únicamente a través de herramientas técnicas o procedimientos formales. Exige coherencia organizacional, disposición a asumir costos operativos, y una disposición genuina a priorizar un enfoque de derechos de las personas, empezando primero por los derechos de los propios colaboradores y trabajadores expuestos a dichos contextos y continuando por los sujetos de derecho que rodean la actividad empresarial, por encima de exigencias operativas, lógicas de cumplimiento o intereses empresariales de corto plazo.

5. Hacia una debida diligencia más realista y responsable

A la luz de los límites identificados, una debida diligencia verdaderamente reforzada requiere no solo más intensidad, sino un ajuste en la forma de entender el riesgo y el entorno y la capacidad para tomar decisiones responsables bajo condiciones de incertidumbre. Ello supone al menos cuatro cambios sustantivos frente al enfoque estándar.

En primer lugar, frente a contextos donde las dinámicas territoriales cambian con rapidez, una respuesta más realista no consiste en hacer más evaluaciones formales, sino en asumir explícitamente que cualquier análisis de riesgo puede quedar desactualizado en poco tiempo. En términos prácticos, esto implica vincular decisiones operativas concretas a condiciones del contexto, y no solo a cronogramas o metas internas. Por ejemplo, definir que la continuidad de un contrato, de un esquema de seguridad o de una fase del proyecto depende de que no se presenten ciertos cambios en el entorno, y que su modificación o suspensión será considerada si esas condiciones se alteran. De este modo, la debida diligencia deja de ser un ejercicio que “se cumple” antes de operar y pasa a funcionar como un criterio para revisar decisiones en curso, sin asumir que el contexto seguirá siendo el mismo.

En segundo lugar, una debida diligencia más responsable exige redefinir la forma en que se entiende la participación de los titulares de derechos. No busca forzar procesos de diálogo a toda costa, sino redefinir qué información es razonablemente posible obtener sin exponer a las comunidades.

En contextos de conflicto y alto riesgo, la obtención de información relevante requiere combinar fuentes indirectas, trabajo con organizaciones locales y lecturas contextuales que permitan identificar patrones de riesgo sin trasladar la carga de la participación a comunidades expuestas a amenazas. La calidad de la debida diligencia no se mide, entonces, por el número de espacios participativos realizados, sino por la capacidad de la empresa para reconocer cuándo el silencio es impuesto y actuar en consecuencia, evitando que sus propios procesos reproduzcan o profundicen dinámicas de riesgo para las personas. Ejemplo de ello son los protocolos de relacionamiento seguro con líderes sociales, que se han implementado con enfoque en derechos en organizaciones empresariales, con la finalidad de analizar los riesgos bidireccionales en el relacionamiento y prever si dichos procesos empresariales de relacionamiento exacerban las condiciones de conflictividad.

En tercer lugar, una debida diligencia más realista reconoce que la empresa opera en entornos donde existen riesgos estructurales que no están bajo su control directo. Desde esta perspectiva, la función de la debida diligencia no es demostrar capacidad de controlar el riesgo, sino hacer explícito el grado de exposición y/o contribución de la empresa a esos riesgos y analizar cómo determinadas decisiones empresariales pueden incrementar o reducir dichos riesgos. Este enfoque permite identificar situaciones en las que, aun cumpliendo con procedimientos formales, la empresa sigue expuesta a cometer vulneraciones a los derechos humanos, y obliga a evaluar si continuar operando



bajo ciertas condiciones es compatible con una gestión responsable. La debida diligencia pasa a ser una herramienta para reconocer vulnerabilidades reales y tomar decisiones informadas en escenarios donde el margen de maniobra es limitado.

Responder a este dilema no implica asumir que la suspensión o salida del territorio sea siempre la única opción responsable. Implica, más bien, que las empresas cuenten con criterios explícitos para evaluar cuándo la continuidad operativa comienza a depender de interacciones, arreglos o concesiones que incrementan el riesgo de causar o contribuir a vulneraciones graves de derechos humanos. En la práctica, esto puede traducirse en la redefinición del alcance de las operaciones, la modificación de modelos de contratación o seguridad, la ralentización de decisiones de expansión o la aceptación de restricciones operativas significativas, sin que ello se interprete automáticamente como una falla de gestión.

Finalmente, una debida diligencia más realista no se define por la incorporación de más herramientas, indicadores de cumplimiento o listas de verificación, sino por la capacidad de hacer visibles, comprensibles y trazables los dilemas que enfrentan las empresas en contextos de conflicto. En entornos como el colombiano, muchas decisiones empresariales relevantes se ubican en zonas grises que implican riesgos relevantes para las personas. Por ejemplo, la decisión de mantener un proveedor local en un territorio con presencia de actores armados puede contribuir a la estabilidad económica de una comunidad, pero también podría implicar riesgos de financiación indirecta de

economías ilegales; de manera similar, reforzar esquemas de seguridad privada puede reducir ciertos riesgos operativos inmediatos, al tiempo que podría incrementar el riesgo de abusos, estigmatización o escalamiento de tensiones con la población local. En este marco, el valor de la debida diligencia no radica en producir respuestas uniformes, sino en documentar cómo se identificaron los riesgos, qué alternativas fueron consideradas, qué impactos se priorizaron y qué criterios orientaron la decisión finalmente adoptada.

Desde esta perspectiva, la debida diligencia deja de funcionar como un mecanismo de certificación y pasa a operar como una arquitectura de decisión que obliga a la organización a detenerse, reflexionar y asumir responsabilidad por la forma en que decide operar en contextos de alta complejidad. Una debida diligencia más realista y responsable, que se traduzca en la incorporación de un enfoque de derechos en la toma de decisiones empresariales, no promete evitar todos los impactos adversos, pero sí reduce la probabilidad de errores graves derivados de decisiones automáticas, mal informadas o desconectadas del contexto territorial.



Referencias bibliográficas

COMISIÓN EUROPEA (2025): Colombia: forced displacement reaches a 10-year peak. Disponible en: <https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/colombia-forced-displacement-reaches-10-year-peak>.

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DDHH Y EL DIH (2025): Primera línea base en empresas y derechos humanos en Colombia. Disponible en: https://media.business-human-rights.org/media/documents/Primera_l%C3%ADnea_base_EDH_en_Colombia.pdf.

FIP (2025a): Lo que dicen las nuevas cifras sobre el aumento de integrantes de grupos armados en Colombia. Disponible en: <https://ideaspaz.org/publicaciones/investigaciones-analisis/2025-11/lo-que-dicen-las-nuevas-cifras-sobre-el-aumento-de-integrantes-de-grupos-armados-en-colombia>.

— (2025b): Boletín de seguridad FIP. Disponible en: [https://storage.ideaspaz.org/documents/dateo-nacional-\(colombia\)-2025-09.pdf](https://storage.ideaspaz.org/documents/dateo-nacional-(colombia)-2025-09.pdf).

NACIONES UNIDAS (2012): *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/p](https://www.ohchr.org/documents/publica-)ublica-

tions/guidingprinciplesbusinesshr_s
p.pdf

OACNUDH (2023): Business and Human rights in challenging contexts considerations for remaining and exiting.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (2012): *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*, p. 1. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2022): Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: una guía, Nueva York.



Fundación Carolina, febrero 2026

Fundación Carolina
Plaza del Marqués de Salamanca nº 8
4ª planta, 28006 Madrid - España
www.fundacioncarolina.es
[@Red_Carolina](#)

https://doi.org/10.33960/AC_03.2026

La Fundación Carolina no comparte necesariamente las opiniones manifestadas en los textos firmados por los autores y autoras que publica.

En colaboración con:



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

